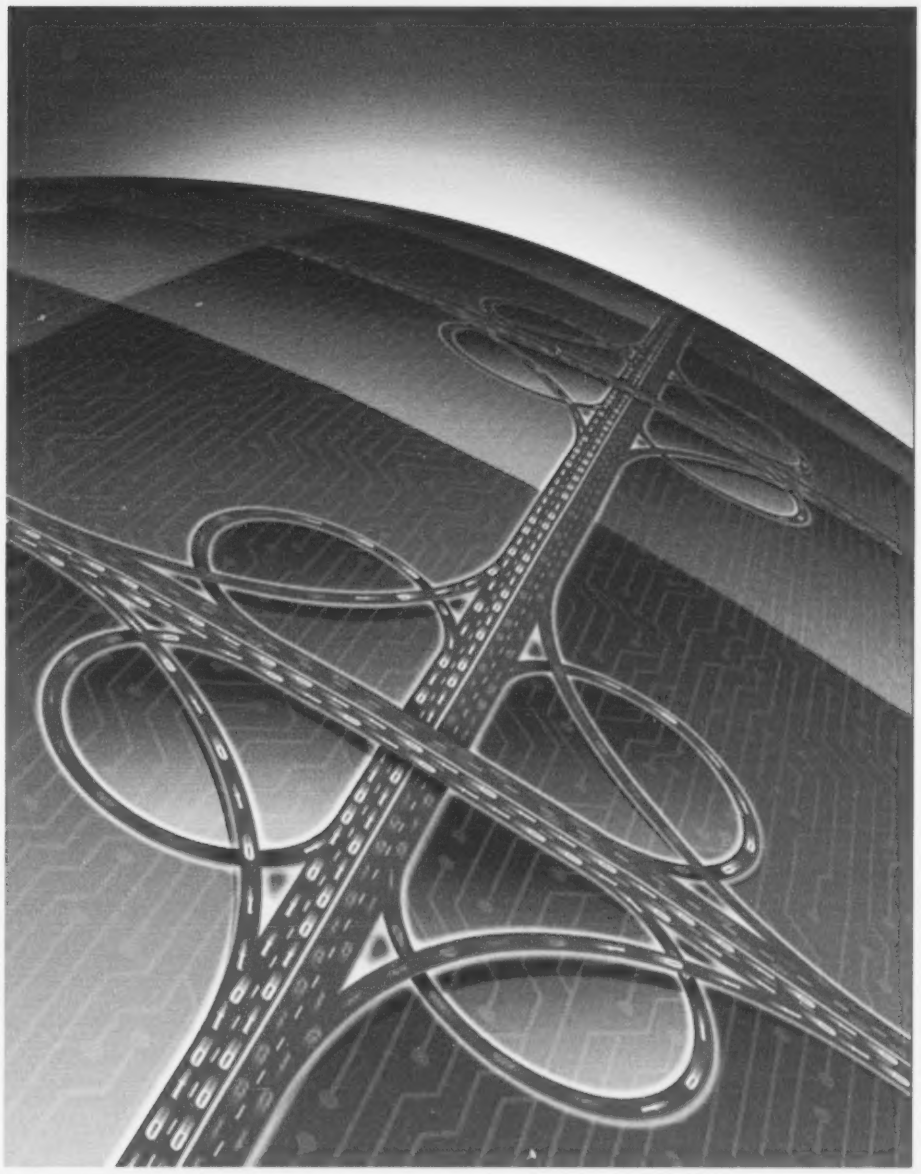
N° 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

MARS 2003
Vol. 4, n° 3

- L'AVANTAGE DU CONGÉ PARENTAL PROLONGÉ
- LES NOUVELLES PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET PARENTALES
- LE POINT SUR LA RÉMUNÉRATION SOUS FORME D'ACTIONS



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective
(n° 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
..	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

L'avantage du congé parental prolongé

- Depuis que les prestations parentales sont passées de 10 à 35 semaines, les employées bénéficiaires ont augmenté (ou planifiaient augmenter) leur période d'absence du travail de 6 mois en 2000 à 10 mois en 2001.
- Le quart des mères ayant touché des prestations en 2001 sont retournées au travail à l'intérieur d'une période de huit mois. Ces femmes étaient plus susceptibles d'avoir un emploi non permanent ou faiblement rémunéré, ou d'avoir un conjoint ayant réclamé des prestations parentales.
- La période d'absence des mères n'ayant pas touché de prestations de maternité ou parentales et qui sont retournées au travail est demeurée de quatre mois en 2001.
- En 2001, un plus grand nombre de nouvelles mères ont touché des prestations de maternité ou parentales qu'en 2000 (61 % comparativement à 54 %) — cette situation est principalement attribuable à la réduction du nombre d'heures requises pour bénéficier des prestations et à la plus forte participation des femmes à la population active.
- Suite à l'augmentation du congé parental, la participation des pères au programme est passée de 3 % en 2000 à 10 % en 2001.

Le point sur la rémunération sous forme d'actions

- Selon les résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 1999, environ 816 000 ou 10 % des employés adhéraient à un régime d'actionnariat.
- Plus du tiers des employés du secteur de l'informatique et des télécommunications (TI) adhéraient à un régime d'actionnariat en 1999.
- Le salaire horaire médian des participants à un régime d'actionnariat était de 22 $, soit environ 7 $ de plus que celui des employés ne participant pas à un tel régime. Dans l'ensemble, plus les salaires et traitements étaient élevés, plus les employés étaient susceptibles de participer.

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277.

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

COURRIEL
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

( ) ( )
Code postal Téléphone Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ☐ MasterCard ☐ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** $

❑ **N° du bon de commande**

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective

Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
1 an	58,00		
2 ans	92,80		
3 ans	121,80		

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807.
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada*.
PF 097042

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

L'avantage du congé parental prolongé

Katherine Marshall

C'EST GRÂCE À la *loi sur l'assurance-chômage* (LAC)[1], de 1940, que le régime d'assurance-chômage a vu le jour au Canada, mais il a fallu encore 30 ans avant que des dispositions concernant le congé de maternité soient intégrées à la loi. À partir de 1971, les mères ayant accumulé 20 semaines ou plus d'emploi assurable ont pu toucher des prestations pour une période pouvant aller jusqu'à 15 semaines. Près de deux décennies plus tard, en 1990, on a ajouté un programme de prestations parentales pouvant aller jusqu'à 10 semaines. Ces prestations pouvaient être utilisées par l'un ou l'autre des parents ou réparties entre eux (DRHC, 1996). Grâce à une autre modification importante apportée en décembre 2000, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines, ce qui dans les faits a entraîné une augmentation de la durée totale des congés de maternité et des congés parentaux payés, de six mois à un an. Par ailleurs, le seuil d'admissibilité a été réduit, passant de 700 à 600 heures d'emploi assurable. Toutefois, le taux de prestation est demeuré inchangé à 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'à concurrence d'un maximum établi (voir *Révision du programme de prestations parentales).*

L'un des objectifs de la modification adoptée en 2000 était de permettre aux parents qui travaillent de prendre soin de leur enfant plus longtemps, tout en garantissant leur retour sur le marché du travail. Une fois les prestations parentales prolongées, toutes les provinces et tous les territoires ont revu leurs codes du travail, afin d'accorder aux employés prenant un congé de maternité ou un congé parental rémunéré ou non rémunéré[2] une protection complète d'une durée de 52 semaines ou plus. De nombreux autres pays industrialisés ont aussi pris des dispositions pour accorder un congé parental avec garantie de retour au travail. En 1996, l'Union européenne (UE) a adopté une directive sur les congés parentaux, afin de mandater le droit de tous les travailleurs de prendre un congé d'au moins trois mois (pas nécessairement rémunéré) pour prendre soin de leur enfant (congé distinct du congé de maternité). Depuis 1998, 13 des pays de l'UE avaient adopté des dispositions législatives en matière de congé parental, deux ne l'avaient pas fait (Royaume-Uni et Irlande), et un (Luxembourg) avait adopté des dispositions limitées (Hall, 1998).

Cette prolongation des prestations parentales peut avoir pour effet de modifier le comportement des mères et des pères sur le marché du travail. Les femmes demeurent-elles à la maison plus longtemps pour s'occuper de leurs jeunes enfants, et certains facteurs,

Katherine Marshall est au service de la division de l'Analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut communiquer avec elle au (613) 951-6890 ou à perspective@statcan.ca.

Révision du programme de prestations parentales

En 2000, le projet de loi C-32 a modifié la *Loi sur l'assurance-emploi* en ce qui a trait au congé parental rémunéré au Canada. À partir du 31 décembre 2000, la durée du congé pour les parents en emploi est passée de 10 à 35 semaines. Les prestations parentales ne peuvent être touchées qu'après la naissance de l'enfant, et le congé doit être pris dans un délai de 52 semaines après la naissance. Pour être admissibles, les parents doivent avoir travaillé 600 heures au cours des 52 dernières semaines, comparativement à 700 heures auparavant. Des prestations d'une durée de 35 semaines peuvent être touchées par un parent (admissible), ou elles peuvent être réparties entre les deux parents (admissibles), avec une seule période d'attente pour les deux. Les prestations continuent d'être équivalentes à 55 % de la rémunération moyenne assurable, jusqu'à concurrence de 413 $ par semaine.

Les prestations de maternité, qui sont administrées de la même façon que les prestations parentales, peuvent être touchées pendant 15 semaines par les femmes seulement, et jusqu'à 8 semaines avant la naissance.

Même si ce document ne traite pas des prestations de maladie, à compter de mars 2002, ces bénéfices ne réduisent plus la période totale d'éligibilité pour les prestations parentales ou de maternité. On peut obtenir de plus amples renseignements sur le site Web de Développement des ressources humaines Canada (www.hrdc-drhc.gc.ca).

comme le revenu, ont-ils une influence sur la durée du congé? Les femmes retournent-elles travailler pour le même employeur après des périodes de congé plus longues? Le présent document examine l'activité sur le marché du travail des mères, avant et après l'adoption de la dernière modification du congé parental. Certains événements, tel le retour au travail, sont fondés sur des comportements réels et prémédités (voir *Source des données et définitions*).

Aperçu des résultats

En 2000 et 2001, plus de 300 000 mères avaient de jeunes enfants à la maison (tableau 1). Les deux années, près des trois quarts de ces mères avaient travaillé pendant au moins une des 52 semaines ayant précédé la naissance de leur enfant — 74 % en 2000 et 77 % en 2001.

Parmi les mères qui travaillaient avant la naissance de leur enfant, 84 % en 2000 et 82 % en 2001 sont retournées au travail ou prévoyaient le faire dans un délai de deux ans[3]. La prolongation du congé payé ne semble pas avoir eu de répercussions sur le taux de retour au travail des mères. Une proportion équivalente de ces femmes a déclaré avoir un emploi rémunéré (93 %) (voir *Source de données et définitions*).

Plus de mères ayant un emploi rémunéré ont touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en 2001 (84 %) qu'en 2000 (79 %). Cela peut être le résultat de la plus grande sensibilisation au programme révisé de prestations parentales, dont on a beaucoup fait la promotion, ainsi que de la réduction des exigences en matière d'admissibilité, c'est-à-dire le passage de 700 à 600 heures assurables. Quoi qu'il en soit, la combinaison de l'accès accru aux prestations parentales et de l'augmentation du taux d'activité des futures mères a fait augmenter la proportion globale de nouvelles mères touchant des prestations de maternité ou des prestations parentales, celle-ci étant passée de 54 % en 2000 à 61 % en 2001. Néanmoins, 39 % des mères ayant donné naissance à un enfant en 2001 n'ont pas reçu de prestations liées à la naissance parce qu'elles étaient inactives (23 %), étaient des travailleuses rémunérées qui n'étaient pas admissibles ou n'avaient pas demandé de prestations (12 %), ou étaient des travailleuses autonomes (5 %).

Toutefois, une proportion légèrement plus faible de femmes ayant reçu des prestations d'a.-e. ont indiqué avoir reçu un supplément de rémunération de leur employeur ou d'une autre source en 2001 qu'en 2000 (20 % comparativement à 23 %). Les femmes étaient beaucoup plus susceptibles de toucher un supplément si elles travaillaient pour une grande entreprise. En 2001, 31 % des femmes travaillant dans des entreprises comptant 500 employés ou plus ont touché un supplément, comparativement à 18 % pour celles qui travaillaient dans de plus petites entreprises. De plus, les deux années, la vaste majorité est retournée au même milieu de travail, 2001 affichant un taux légèrement supérieur — 89 % comparativement à 84 %.

Seulement environ 3 % des conjoints ont demandé ou planifiaient demander des prestations parentales rémunérées en 2000, tandis qu'en 2001, le chiffre avait plus que triplé, à 10 %. Il ne s'agit pas seulement d'une augmentation significative du point de vue statistique, mais du point de vue social aussi. Près d'un père sur dix prend un congé en bonne et due forme pour rester à

Tableau 1 : Facteurs liés au travail des mères ayant des enfants de moins de 13 mois

	2000	2001
Total des mères	**314 300**	**203 300[a]**
		%
Travaillaient pendant l'année précédent la naissance	74	77
Les conjoints ont demandé ou planifiaient demander des prestations parentales[b]	3[E]	10*
Travaillaient avant la naissance	**100**	**100**
Sont retournées ou planifiaient retourner au travail à l'intérieur d'une période de deux ans[c]	84	82
Emploi de référence rémunéré	93	93
Employées	**100**	**100**
Ont reçu des prestations de maternité et/ou parentales d'a.-e.	79	84
Ont reçu de l'a.-e. et un supplément de rémunération de l'employeur ou autre supplément	23	20
Sont retournées ou planifiaient retourner chez les mêmes employeurs[d]	84	89

Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

a En 2001, le nombre total de mères était de 326 600, mais puisque le programme de prestations parentales prolongées a débuté en 2001, seules celles qui ont donné naissance en 2001 ont été incluses.

b De celles avec un conjoint présent.

c Voir note 3.

d De celles qui ont pris un arrêt de travail d'une semaine ou plus et qui sont retournées ou planifiaient retourner dans un délai de 18 mois.

** Différence significative du point de vue statistique entre les deux années à un niveau de 0,05 ou moins.*

la maison et s'occuper d'un nouveau-né, mais on ne sait pas pour quelle durée. Les données administratives sur l'a.-e. montrent une quintuple augmentation du nombre d'hommes recevant des prestations parentales depuis la modification (Pérusse, 2003). Ce taux de demandes de prestations parentales par les pères place le Canada en tête de nombreux autres pays, mais le fait tirer de l'arrière dans une large mesure par rapport aux pays qui offrent un congé non transférable aux pères — En Norvège, par exemple, près de 80 % des pères prennent un congé parental (voir *Taux d'adhésion des pères au niveau international*).

S'absenter du travail pendant un an est maintenant plus courant

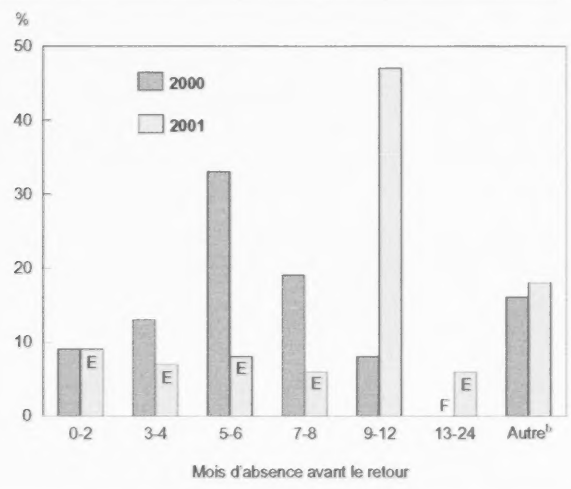
Dans le cas des mères qui sont revenues au travail ou prévoyaient le faire dans un délai de deux ans après la naissance de leur enfant, le délai de retour le plus répandu est passé de 5 à 6 mois en 2000 à entre 9 et 12 mois en 2001 (graphique A). La proportion de femmes qui reviennent au travail après une année de congé (9 à 12 mois) a fait un bond, passant de 8 % à 47 % entre les deux années, ce qui découle de toute évidence de la plus longue période de prestations.

Environ une femme sur dix, durant les deux années, n'a pas pris de congé ou n'a pris qu'un ou deux mois de congé après la naissance de son enfant. La grande majorité de ces mères qui retournent rapidement au travail sont des travailleuses autonomes ou des employées qui n'ont pas de prestations de maternité ou de prestations parentales. À l'autre extrémité du spectre, pour les deux années, moins de deux femmes sur dix ne prévoyaient pas retourner au travail, ou planifiaient y retourner sans savoir quand ou ont donné une date plus éloignée que deux ans.

Le congé passe de 6 à 10 mois pour les personnes admissibles seulement

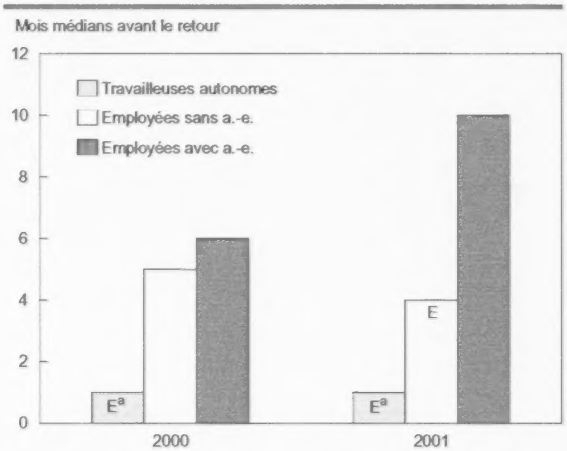
Parmi les travailleuses autonomes qui sont revenues au travail moins de deux ans après la naissance de leur enfant, la durée médiane du congé était d'un mois seulement, tant en 2000 qu'en 2001 (graphique B)[4]. Les recherches précédentes appuient cette conclusion et laissent supposer que les entrepreneuses qui prennent congé font face à une double perte financière, non

Graphique A : Les retours[a] au travail dans un délai de 9 à 12 mois après la naissance ont fortement augmenté.



Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi
a Fondés sur des absences planifiées et complétées.
b Celles qui planifiaient retourner après 25 mois ou plus, celles qui planifiaient retourner mais ne savaient pas à quel moment ou celles qui ne planifiaient pas retourner du tout.

Graphique B : Après 2000, le temps d'absence réel et planifié a augmenté pour les mères touchant uniquement des prestations d'a.-e.



Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi
A.-e. = Prestations de maternité et/ou parentales.
a Voir note 4.

Source des données et définitions

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECPA), un supplément de l'Enquête sur la population active depuis 1997, porte sur l'étendue de la couverture du régime d'assurance-emploi. À partir de 2000, un supplément spécial sur la maternité a été inclus, afin de suivre les répercussions du programme de prestations parentales prolongées qui a pris effet le 31 décembre 2000.

Dans le cadre du supplément, on pose aux nouvelles mères des questions détaillées sur leur situation sur le marché du travail avant et après la naissance/l'adoption de leur enfant. Parmi les autres données recueillies figurent les congés pris avant et après la naissance/l'adoption, les prestations d'a.-e. selon la catégorie et le niveau, ainsi que le revenu de la personne et du ménage avant ou depuis la naissance/l'adoption. L'enquête comprend en outre des questions sur l'utilisation par le conjoint prestations parentales, ainsi que certaines questions relatives à l'employeur et à la garde des enfants. Dans les cas où un événement ne s'est pas produit, par exemple, le retour de la mère au travail ou le recours aux prestations parentales par le père, on pose d'autres questions au sujet des intentions. Les calculs de la durée du congé sont fondés sur les périodes de congé prises et prévues.

L'échantillon utilisé pour les enquêtes de 2000 et 2001 comprenait près de 1 350 mères ayant des enfants âgés de moins de 13 mois. Toutefois, près de 500 de celles qui ont été interviewées en 2001 avaient donné naissance à leur enfant ou l'avaient adopté en 2000, et ont par conséquent été exclues de l'analyse. Le présent document examine le comportement sur le marché du travail des mères qui ont donné naissance ou ont adopté leur enfant avant et après la mise en œuvre de la modification apportée aux prestations parentales, ce qui signifie les naissances en 1999 ou 2000, ainsi qu'en 2001.

Nombre d'erreurs non-liées à l'échantillonnage telles des instructions « passez à » inexactes, ont mené à des questionnements sur la qualité des données, en particulier en ce qui a trait au fichier de 2001. De nombreuses variables ont des réponses manquantes et dans ces cas les calculs sont fondés sur des réponses valides seulement. L'étendue des problèmes ne semble pas affecter sérieusement les résultats. Des cycles futurs de l'enquête résoudront ces problèmes.

Situation d'emploi avant la naissance : Les femmes étaient considérées comme employées si elles avaient indiqué avoir travaillé une semaine ou plus, avec rémunération ou bénéfices, au cours de l'une des 52 semaines ayant précédé la naissance de leur enfant.

La rémunération annuelle a été calculée pour toutes les femmes auparavant en emploi en multipliant le nombre habituel d'heures de travail hebdomadaires par le nombre total de semaines de travail avant la naissance (maximum de 52) et par la rémunération horaire habituelle.

On a demandé à tous les répondants de fournir le **revenu total de leur ménage** provenant de toutes les sources, sur la base d'une liste de paliers de revenu.

Les femmes avaient un **conjoint en emploi** si, au moment de l'enquête, elles ont indiqué vivre dans une famille époux-épouse dont l'époux avait un emploi.

Les caractéristiques de l'emploi de référence ont été recueillies au temps de l'EPA, soit de 4 à 6 semaines avant l'ECPA. En ce qui a trait aux femmes qui ne sont pas encore retournées au travail, les termes font référence à leur dernier emploi principal; pour les femmes qui étaient déjà retournées, ils font référence à leur emploi principal courant.

Si les mères avaient reçu des montants de leur employeur, des montants de régimes privés d'assurance ou toute autre prestation alors qu'elles étaient enceintes ou en congé, en plus des prestations de maternité ou parentales d'a.-e., on les considérait comme des personnes ayant reçu un **supplément de rémunération**.

Le congé parental fait référence à une période de garantie de retour au travail donnée aux employés pour le soin de leurs enfants. Actuellement, toutes les provinces et tous les territoires offrent au moins 52 semaines aux mères et 37 semaines aux pères.

Les prestations parentales sont allouées aux parents qui se qualifient et qui étaient préalablement en emploi (Voir *Révision du programme de prestations parentales*).

La durée du congé a été calculée pour toutes les femmes qui ont indiqué avoir pris un congé d'une semaine ou plus après la naissance/l'adoption de leur enfant. Dans le cas des femmes qui sont déjà retournées au travail, on a inscrit le nombre total de semaines de congé. Pour celles qui n'étaient pas encore retournées au travail, mais qui connaissaient la date de leur retour, on a inscrit la date prévue de retour. Dans tous les cas, le congé total a été calculé comme correspondant au délai écoulé entre le mois et l'année de naissance de l'enfant et le mois et l'année de retour au travail. Comme on s'y attendait, on a noté un plus fort pourcentage d'épisodes de retour au travail fondés sur les « intentions » des mères ayant donné naissance après la modification apportée aux prestations parentales. De tous les épisodes de retour au travail ayant eu lieu dans un délai de deux ans, 74 % étaient fondés sur une date de retour au travail spécifique en 2001, comparativement à 40 % en 2000.

On perd un peu de précision en calculant la durée totale du congé en mois plutôt qu'en semaines, mais la question la plus importante a trait à l'écart entre 2000 et 2001. En outre, il se peut que la durée totale du congé soit sous-estimée, parce que certaines femmes ont commencé leur congé de maternité avant la naissance, du fait que des prestations peuvent être touchées jusqu'à huit semaines avant la naissance.

seulement parce qu'elles ne touchent pas de rémunération, mais aussi parce qu'elles doivent engager des frais pour recruter un remplaçant (Marshall, 1999). En outre, étant donné que les travailleurs autonomes ne contribuent pas au régime d'assurance-emploi, ils ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ni aux prestations parentales. La durée médiane du congé a aussi très peu changé pour les employés qui ne reçoivent pas de prestations de maternité ou de prestations parentales — soit cinq mois en 2000, et quatre mois en 2001. Les travailleuses autonomes et les employées non admissibles aux prestations ne représentaient qu'une minorité de l'ensemble des personnes qui occupaient un emploi et qui sont retournées au travail (23 % en 2000 et 19 % en 2001).

La plupart des femmes qui sont retournées au travail ou prévoyaient y retourner étaient des employées qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales : 77 % en 2000 et 81 % en 2001. C'est dans ce groupe que des personnes ont prolongé de façon appréciable la durée de leur séjour à la maison une fois le régime modifié. La durée médiane du congé pour les femmes touchant des prestations est passée de 6 mois en 2000 à 10 mois en 2001. Même si les données autour de cette dernière varient, la majorité des bénéficiaires étaient concentrés autour de la médiane. Les deux tiers (67 %) ont pris ou planifiaient prendre de 9 à 12 mois, un quart ont pris huit mois ou moins, et les autres, de 13 à 24 mois.

Facteurs clés quant à la durée du congé rémunéré

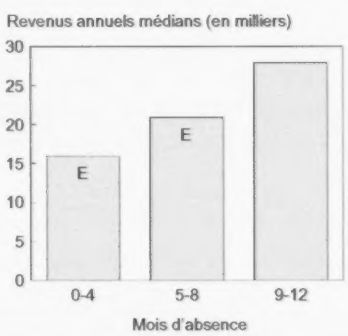
Taux d'adhésion des pères aux prestations

Bien que la majorité des employés admissibles aux prestations aient profité du régime révisé de congé parental et ont été ou planifiaient être absents du travail pendant presque un an, le quart des femmes ont pris moins de neuf mois (médiane de cinq mois) (tableau 2). Les personnes des deux groupes comportent de nombreuses similitudes; elles ont à peu près le même âge médian (30 ans), le même taux de nuptialité (95 %) et le même niveau de scolarité (7 personnes sur 10 avaient un diplôme post secondaire ou un diplôme universitaire). Toutefois, l'adhésion des pères au programme différait de façon significative. Presque le quart des conjoints des femmes qui avaient pris un congé plus court ont touché ou planifiaient toucher des prestations, tandis que seulement une poignée des conjoints des femmes ayant pris un congé plus long ont fait de même. Logiquement, si les pères réclament une partie des 35 semaines de congé parental rémunéré, les mères profiteront de moins d'un an de congé rémunéré pour elles-mêmes et, de ce fait, demeureront moins longtemps à la maison. Des analyses plus poussées[5] ont indiqué que les femmes dont le partenaire a réclamé ou planifiait réclamer des prestations parentales étaient 4,6 fois plus susceptibles de revenir au travail dans un délai de 8 mois que celles dont le partenaire n'a pas demandé de prestations.

Revenu

Un nombre significativement plus élevé de mères qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à huit mois déclarait une rémunération annuelle inférieure à 20 000 $ pour leur dernier ou présent emploi (49 %), comparativement à celles qui sont retournées après presque un an (29 %)[6]. En d'autres mots, une plus faible rémunération est liée à un retour plus rapide au travail (graphique C). Par exemple, les mères qui touchaient des prestations de maternité ou des prestations parentales et qui sont retournées au travail dans un délai inférieur à quatre mois touchaient une rémunération annuelle médiane d'un peu moins de 16 000 $. Cela fait ressortir la question selon laquelle les femmes qui touchent une rémunération plus faible (et qui ont peut-être moins d'économies) ne sont peut-être pas en mesure financièrement de rester à la maison une année complète en ne touchant que 55 % de leur rémunération.

Graphique C : Les mères touchant des prestations ont pris ou planifiaient prendre un plus long congé si leur rémunération était plus élevée.



Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi
A.-e. = Prestations de maternité et/ou parentales.

Tableau 2 : Caractéristiques des employées touchant des prestations de maternité ou parentales d'a.-e. selon leur retour au travail réel ou planifié, 2001

		À l'intérieur d'un an		
	À l'intérieur de 2 ans[a]	0 à 8 mois	9 à 12 mois	Rapports de cotes[d]
Total des employées	**97 600***	**24 000**	**65 700**	
Temps d'absence médian (mois)	10	5	11	
Caractéristiques personnelles				
Âge médian (années)	31	30	31	ns
		%		
Conjoint en emploi[b]	90	84	92	ns
Conjoint sans emploi	10[E]	F	F	
Le conjoint a demandé ou planifiait demander des prestations parentales[b]	10[E]	F	F	4,6***
Le conjoint n'a pas demandé de prestations parentales	90	77[E]	94*	
Études secondaires ou moins	28	F	29	
Diplôme postsecondaire, diplôme universitaire	72	73[E]	71	ns
Revenu				
A reçu un supplément de rémunération de l'employeur	26	27[E]	26[E]	ns
N'a pas reçu de supplément de rémunération	74	73	74	
Gains annuels personnels				
Moins de 20 000 $	35	49[E]	29*	2,9 **
20 000 $ à 39 999 $	45	31[E]	51	
40 000 $ ou plus	21	F	20[E]	
Gains annuels du ménage				
Moins de 40 000 $	41	46[E]	38*	ns
40 000 $ à 59 999 $	34	32[E]	34	
60 000 $ et plus	25	F	28[E]	
Prestations d'a.-e. hebdomadaires médianes ($)	316	300	323	ns
Liées à l'emploi[c]		%		
Emploi à temps plein	86	82	87	ns
Emploi à temps partiel	14	F	13[E]	
Emploi permanent	95	87	98*	
Emploi temporaire	F	F	F	4,8 **
Syndiquée	36	33[E]	34	
Non syndiquée	64	67[E]	66	ns

Source : Enquête sur la couverture de la population par l'assurance emploi

a Exclue les cas où l'on n'a pas donné de réponse. L'échantillon des personnes qui ont pris ou planifié prendre de 13 à 24 mois de congé était trop restraint pour être présenté selon les caractéristiques personnelles.

b Seulement celles avec un conjoint, soit 95 % pour tous les groupes.

c Fait référence à l'emploi de référence au moment de l'entrevue (voir Source de données et définitions).

d Voir note 5.

* *Différence significative du point de vue statistique à un niveau de 0,05 ou moins. Des tests ont été effectués pour les deux groupes qui retournaient pour chaque variable.*

** *Résultats des régressions significatifs du point de vue statistique à un niveau de 0,01 ou moins.*

*** *Résultats des régressions significatifs du point de vue statistique à un niveau de 0,001 ou moins.*

n.s. Non significatif

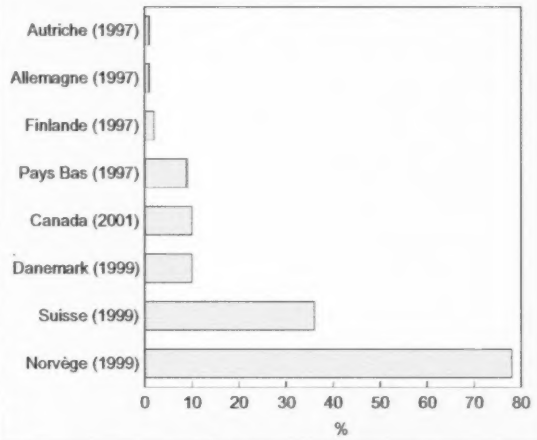
Étant donné que le revenu personnel influence le revenu total du ménage, les personnes qui sont retournées rapidement au travail étaient aussi plus susceptibles d'appartenir à un ménage dont le revenu total était inférieur à 40 000 $ — 46 %, comparativement à 38 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai de 9 à 12 mois (tableau 2). Néanmoins, lorsque l'on compare le revenu du ménage à toutes les autres variables en même temps, grâce à une analyse de régression, on s'aperçoit que la rémunération des mères constitue le facteur prépondérant.

Le fait de toucher un supplément ou une autre forme de rémunération versée par l'employeur, outre les prestations de maternité et les prestations parentales, ne semble pas avoir de répercussions sur le moment du retour au travail. Seulement un peu plus du quart de tous les employées qui sont retournées ou prévoyaient retourner au travail dans un délai de deux ans profitaient de cet avantage[7], même si le supplément de rémunération était substantiel pour plusieurs — la moitié d'entre elles touchaient un supplément suffisamment important pour que le total soit égal à 90 % ou plus de leur rémunération — pour une durée médiane de 15 semaines seulement. Le taux hebdomadaire médian de prestations d'a.-e. était légèrement inférieur pour les personnes qui sont retournées au travail plus tôt que pour celles qui sont retournées plus tard (300 $ par rapport à 323 $), mais la différence n'était pas significative du point de vue statistique.

Taux d'adhésion des pères au niveau international

Même si la directive sur les congés parentaux de l'UE a été mise en œuvre en 1996, la plupart des recherches démontrent que les taux d'adhésion sont élevés pour les mères (90 % ou plus), mais pas pour les pères, même si les prestations sont généralement offertes et payées aux deux parents. Les données concernant un certain nombre de pays européens font ressortir que le taux d'utilisation des prestations parentales par les pères se situe souvent à moins de 5 % (Autriche, Allemagne et Finlande). Les taux d'adhésion ont tendance à être plus élevés uniquement dans les pays où les parents profitent d'un congé parental payé non transférable (chacun des parents doit utiliser son congé, sous peine de le perdre), comme en Suède et en Norvège, où les taux sont de 36 % et de 78 % respectivement. De nombreuses raisons ont été invoquées pour justifier le faible taux d'utilisation des prestations parentales par les pères, y compris les attitudes sociales et culturelles ainsi que celles des employeurs, le taux de revenu pendant le congé, le niveau de protection de l'emploi, ainsi que le désir exprimé par la mère en ce sens (OCDE, 2001). L'une des raisons du taux de réclamation plus élevé au Canada (celui-ci étant passé de 3 % en 2000 à 10 % en 2001) peut s'avérer être que les pères n'ont plus de période d'attente de deux semaines si leur conjointe l'a déjà complétée. Une autre raison pourrait aussi être la nouvelle durée des prestations — maintenant que l'on offre 35 semaines aux parents canadiens, les mères sont plus enclines à « partager » une partie de ce congé avec leur partenaire.

Participation des pères au congé parental[a] payé pour les pays sélectionnés



Sources : Observatoire européen des relations industrielles en ligne (www.eiro.eurofound.ie); OCDE, 2001; EICS, 2001

a Distinct du congé de paternité payé

Permanence de l'emploi

La majorité des mères qui ont pris ou prévoyaient prendre une année de congé avaient travaillé à temps plein dans leur emploi précédent ou actuel (87 %), tout comme celles qui ont pris un congé moins long (82 %). De même, des proportions à peu près égales (le tiers) de ces personnes ont déclaré avoir un emploi syndiqué. Toutefois, l'un des facteurs liés à l'emploi qui a été déterminant en ce qui a trait au retour relativement hâtif au travail — en dépit des prestations de maternité ou parentales — était la permanence de l'emploi de la mère. Presque toutes les mères (98 %) en congé pendant un an avaient un emploi permanent, comparativement à 87 % de celles qui sont retournées au travail dans un délai de huit mois ou moins. Le taux de permanence chez les prestataires qui sont retournées au travail dans un délai de quatre mois ou moins n'était que de 75 %. Environ 90 % de ces emplois non permanents étaient temporaires, d'une durée déterminée, contractuels ou occasionnels, et seraient donc, en théorie, moins susceptibles de comporter une garantie de retour au travail. Celles qui occupaient un emploi non permanent étaient presque cinq fois plus susceptibles de retourner au travail dans un délai inférieur à neuf mois par rapport à celles qui avaient un emploi permanent.

Certains des facteurs clés qui influencent la durée du congé pour les femmes qui profitent de prestations de maternité et de prestations parentales peuvent être corrélatifs. Par exemple, les emplois non permanents comportent généralement une rémunération plus faible que les emplois permanents, ce qui fait qu'un retour hâtif au travail peut découler de la possibilité de perdre son emploi, de besoins économiques, ou de ces deux facteurs. D'autres analyses pour les années subséquentes, à partir des données à venir de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, et lorsque l'ensemble de l'échantillon comprendra les naissances qui se sont produites après la prolongation du congé parental adopté en 2001, pourraient contribuer à faire la lumière sur ces questions.

Résumé

Le projet de loi C-32 a permis d'ajouter 25 semaines de congé parental rémunéré aux 10 semaines déjà offertes. Si l'on inclut les 15 semaines de prestations de maternité, les parents peuvent maintenant toucher jusqu'à une année de prestations pour prendre soin de leurs nouveau-nés. Les personnes qui touchent ces prestations ont vu la durée de leur congé après la naissance ou l'adoption augmenter de façon significative. Plus de 80 % de ces femmes sont retournées ou planifiaient retourner au travail dans un délai de deux ans, et la durée médiane du congé est passée de six à dix mois de 2000 à 2001. Même si la plupart des femmes ayant reçu des prestations ont pris un congé prolongé, le quart d'entre elles sont retournées au travail dans un délai de huit mois. Les facteurs importants liés à une absence du travail plus courte comprennent l'adhésion du père au programme de prestations parentales, le fait que l'emploi antérieur de la mère ne soit pas permanent, et le faible niveau de rémunération. Même si elles ont pris un congé plus long, les femmes étaient aussi susceptibles de travailler à nouveau pour le même employeur les deux années.

Toutefois, la modification du régime n'a pas eu d'effet sur les personnes n'ayant pas accès au congé parental — soit environ 46 % de toutes les femmes qui avaient un nouveau-né en 2000, et 39 % en 2001. La hausse du taux de demandes en 2001 était majoritairement attribuable à l'augmentation des taux d'emploi chez les femmes avant la naissance, ainsi qu'à la proportion plus grande d'employés admissibles à des prestations liées à la naissance. En 2001, les mères qui ne touchaient pas de prestations de maternité ou parentales étaient principalement des travailleuses autonomes (5 %), des travailleuses qui cotisaient mais n'étaient pas admissibles aux prestations ou n'en avaient pas fait la demande (12 %) et celles qui n'occupaient pas d'emploi auparavant (23 %).

Depuis la prolongation des prestations parentales, le taux d'adhésion des pères au programme est passé de 3 % à 10 %. C'est donc dire que non seulement la plupart des nouveau-nés profitent des soins de leur mère à temps plein pendant plus longtemps, mais qu'un nombre beaucoup plus élevé d'entre eux profitent aussi de la présence de leur père à la maison pendant un certain temps.

Perspective

■ Notes

1 En 1996, la *Loi sur l'assurance-chômage* est devenue la *Loi sur l'assurance-emploi*.

2 En vertu des codes du travail provinciaux ou territoriaux, le congé parental garantissant le retour au travail est accordé à ceux qui comptent du temps d'emploi continu s'échelonnant sur une période de moins d'une semaine à une année.

3 Cette conclusion diffère d'une étude effectuée en 1993-1994 sur le retour au travail des femmes après la naissance qui utilisait les données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), dans laquelle 93 % des femmes déclaraient un retour au travail à l'intérieur d'une période de deux ans. L'une des raisons de cette différence peut être qu'au temps de l'EDTR, près de 8 % des mères n'avaient pas pris de décision quant à leur retour futur. En enlevant les indécises, 90 % des femmes dans l'EDTR ont aussi déclaré être retournées à l'intérieur d'une période de deux ans.

4 À cause d'une erreur dans le questionnaire, on n'a pas demandé à toutes les travailleuses autonomes qui n'étaient pas retournées au travail en 2000, et à presque toutes en 2001, quelles étaient leurs intentions. Donc, les calculs sont fondés sur des épisodes complétés seulement et sous-estiment vraisemblablement le temps d'absence réel. D'un autre côté, la majorité des travailleuses autonomes étaient déjà retournée et beaucoup plus de la moitié de ces dernières étaient retournée à l'intérieur d'une période de trois mois. Ceci est conforme à l'analyse des travailleuses autonomes qui a conclu, en utilisant les données de L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu que, 80 % de celles employées précédemment retournaient au travail avant la fin du premier mois suivant la naissance (Marshall, 1999). De plus, la totalité de l'enquête de 2001 a été utilisée afin d'obtenir un échantillon suffisamment large pour les calculs du graphique B (les travailleuses autonomes ayant donné naissance en 2000 ont été incluses).

5 Un modèle de régression logistique a été utilisé pour examiner la probabilité d'utilisation de moins de 9 mois de congé. La variable dichotomique dépendante était de moins ce 9 mois (= 1) et de 9 à 12 mois (= 0). On peut obtenir de plus amples renseignements sur le modèle auprès de l'auteur.

6 On pose l'hypothèse selon laquelle les situations d'emploi avant et après la naissance sont vraisemblablement similaires. On fonde cette hypothèse sur le fait que beaucoup plus de 80 % des femmes retournent travailler pour le même employeur, et 90 % aux même heures (Marshall, 1999).

7 L'ensemble des taux de suppléments de rémunération de 20 % et de 26 % des tableaux 1 et 2 respectivement, diffèrent à cause de la population examinée. Le taux de 26 % inclue seulement les employées bénéficiant de prestations de maternité ou parentales qui sont retournées au travail dans un délai de deux ans.

■ Documents consultés

HALL, M. « The EU parental leave agreement and Directive: implications for national law and practice », *Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) en ligne*, Internet : www.eiro.eurofound.ie/about/1998/01/study/TN9801201S.html (20 mars 2003).

Développement des ressources humaines Canada (DRHC). « Histoire de l'assurance-chômage », Ottawa : DRHC, 1996.

MARSHALL, K. « Retour au travail après l'accouchement », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, vol. 11, n° 3, automne 1999, p. 18 à 25.

Organisation de coopération et de développement économiques. « Équilibre entre travail et vie familiale : aider les parents à obtenir un emploi rémunéré », *Perspectives de l'emploi*, Paris, OCDE, 2001.

PÉRUSSE, D. « Les nouvelles prestations de maternité et parentales », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, n° 3, numéro en ligne de mars 2003.

Les nouvelles prestations de maternité et parentales

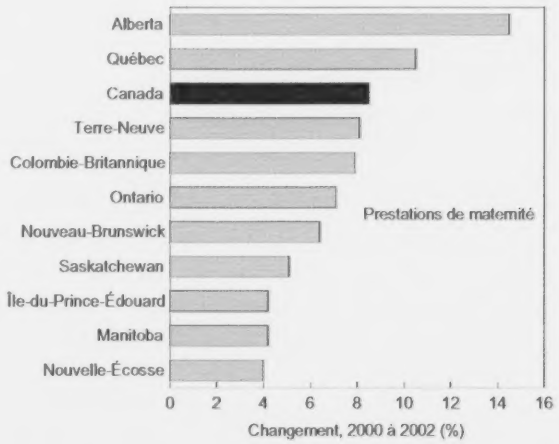
Dominique Pérusse

JUSQU'À QUEL POINT les parents profitent-ils des récents changements apportés aux prestations de maternité, parentales et d'adoption qu'offre le régime d'assurance-emploi? (voir *Source de données et définitions*). On présente, dans le présent document, certaines statistiques fondées sur les données fournies par Développement des ressources humaines Canada. Il est à noter que la croissance du nombre moyen de parents touchant des prestations chaque mois peut découler de l'augmentation du nombre de personnes se qualifiant sous la nouvelle réglementation de même que de la plus longue période pendant laquelle des prestations peuvent être réclamées.

Prestations de maternité

Entre 2000 et 2002, le nombre moyen de femmes touchant chaque mois des prestations d'a.-e. de maternité est passé de 49 700 en 2000 à 53 900 en 2002, ce qui constitue une augmentation de 8,5 %. Les provinces où le changement a été le moins grand sont la Nouvelle-Écosse (4,0 %), l'Île-du-Prince-Édouard (4,2 %) et le Manitoba (4,2 %), tandis que l'Alberta (14,5 %) et le Québec (10,5 %) sont celles où il a été le plus considérable (l'analyse n'a pas touché les territoires, étant donné leur faible nombre de bénéficiaires).

Une vaste part de l'augmentation vient de la réduction du nombre d'heures d'emploi assurable pour établir son admissibilité — de 700 à 600 heures. Ce changement a permis à un nombre moyen mensuel supplémentaire de 2 200 mères de recevoir de l'aide en 2002, soit la moitié de l'augmentation observée de 2000 à 2002.



Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi

Les mères qui ont établi leur admissibilité avec moins de 700 heures d'emploi avaient généralement moins de rémunération hebdomadaire assurable puisqu'elles étaient plus souvent des travailleuses à temps partiel. En 2002, 5 % des mères touchant des prestations avaient une rémunération assurable de moins de 200 $ par semaine, alors que cette proportion grimpait à 28 % dans le cas de celles ayant établi leur admissibilité avec moins de 700 heures assurables.

Prestations parentales

Une moyenne de 4 900 pères et mères par mois qui n'auraient pas été admissibles en vertu de l'ancien régime ont touché des prestations parentales en 2002. Ces personnes nouvellement admissibles (4 700 mères

Dominique Pérusse est actuellement en congé. Pour plus de renseignements sur ces statistiques communiquez avec Gilles Groleau de la division de la Statistique du travail au (613) 951-4091 ou à perspective@statcan.ca.

et 200 pères) ont travaillé entre 600 et 700 heures l'année précédant leur demande de prestations. Elles représentaient 2,3 % du nombre mensuel moyen de pères et 4,3 % des mères ayant touché des prestations parentales d'a.-e. en 2002.

L'extension de la couverture des prestations parentales a été particulièrement avantageuse pour les femmes. Alors que 93 % de tous les bénéficiaires recevant des prestations parentales étaient des femmes, elles représentaient 96 % des parents de cette catégorie de bénéficiaires ayant établi leur admissibilité avec moins de 700 heures.

Source de données et définitions

Le régime d'assurance-emploi, administré par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), assure trois types de prestations aux parents : **de maternité**, **parentales** et **d'adoption**. Il est préférable de consulter le site Web de DRHC pour tout renseignement technique au sujet de ces prestations, mais on peut quand même généralement résumer comme suit les changements apportés au régime d'a.-e. depuis janvier 2001.

Du 18 novembre 1990 au 30 décembre 2000, le nombre maximal de semaines admissibles de prestations de maternité, parentales et de maladie combinées était de 30 semaines. Des changements apportés à la loi à compter du 31 décembre 2000 ont porté à 50 le nombre maximal de semaines admissibles rémunérées — avec un maximum de 15 semaines de prestations de maternité, qui sont réservées à la mère biologique, et un maximum de 35 semaines de prestations parentales ou d'adoption, que peuvent se partager le père et la mère, biologiques ou adoptifs.

Un autre changement à la loi, qui est entré en vigueur le 3 mars 2002, fait que la période d'admissibilité de 50 semaines pour les parents n'est plus réduite du nombre de semaines de prestations de maladie dont la mère peut avoir eu besoin pendant sa grossesse. Puisque ce changement est très récent, il est trop tôt pour en évaluer les incidences. Le présent texte ne traite pas de l'utilisation des prestations de maladie.

Heures d'emploi assurable

Pour avoir droit aux prestations de maternité, parentales ou d'adoption, les prestataires devaient avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable l'année précédente. Avant le 31 décembre 2000, le nombre d'heures requises était de 700.

Rémunération hebdomadaire assurable

Les prestations sont égales à 55 % de la rémunération hebdomadaire brute moyenne du prestataire pendant les 26 semaines précédant la demande, à concurrence de 413 $ par semaine. Les semaines de faible rémunération (moins de 150 $) ou de rémunération nulle ne sont pas retenues dans le calcul du taux de prestations, mais les heures sont quand même comptées dans les 600 heures de la période d'admissibilité.

Nombre mensuel moyen de bénéficiaires

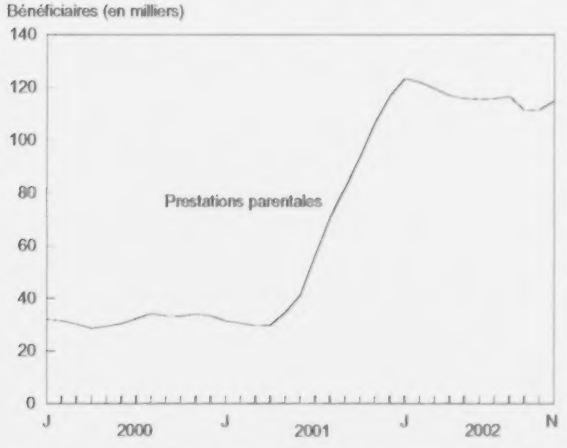
Les données administratives de DRHC concernent les personnes qui touchent des prestations pendant la semaine du 15 du mois. Les données sont mises à jour chaque mois et servent à la publication d'indicateurs types des prestations et des demandes d'a.-e. Le présent rapport compare la moyenne des 11 premiers mois de 2000 et de 2002. (Les données de décembre 2002 n'étaient pas connues au moment de la préparation du rapport).

Augmentation spectaculaire des prestations parentales

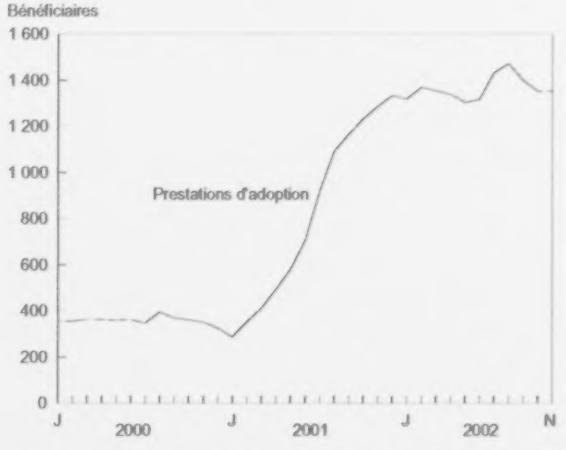
Depuis les changements récents apportés au régime d'a.-e., un plus grand nombre de parents ont pu établir leur admissibilité aux prestations parentales, et pour plus longtemps. Le nombre de bénéficiaires a connu une nette augmentation, passant de 31 400 en janvier 2001 à 123 400 en janvier 2002. Comme 2001 était une année de transition, l'effet des modifications à l'a.-e. a été analysé par comparaison des moyennes de 2000 et 2002.

Bien que non admissibles aux prestations de maternité, ceux qui adoptent un enfant ont droit à 35 semaines de prestations d'adoption. Comme pour les prestations parentales, ces semaines peuvent être partagées entre la mère et le père, qui ne sont assujettis qu'à une seule période d'attente de deux semaines. Le nombre moyen de parents adoptifs touchant des prestations chaque mois a presque quadruplé de 2000 à 2002, passant de 400 à 1 400 par mois, soit une augmentation comparable à celle des parents biologiques.

Les femmes représentaient 90 % des parents ayant reçu des prestations d'adoption en 2000 et 88 % en 2002. Les proportions étaient plus grandes pour les femmes recevant des prestations parentales — 95 % et 93 % respectivement.



Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi



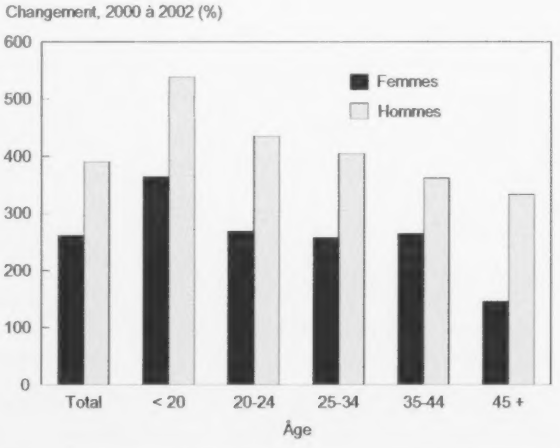
Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi

Près de quatre fois plus de femmes touchent des prestations parentales, et cinq fois plus d'hommes

En 2002, une moyenne de 108 700 mères ont touché des prestations parentales chaque mois, ce qui est 4 fois plus qu'en 2000, alors qu'elles étaient 30 100. Les mères de moins de 20 ans ont affiché la plus forte augmentation — près de 5 fois plus.

Auparavant, les pères étaient soumis à une période d'attente de deux semaines s'ils désiraient partager les prestations avec la mère, qui avait elle-même été également soumise aux deux semaines d'attente au début de sa période de prestations de maternité. La deuxième période d'attente n'est plus obligatoire pour le père.

Le nombre moyen de pères touchant des prestations parentales chaque mois a atteint 7 900 en 2002, soit 5 fois plus que deux ans plus tôt alors qu'il s'établissait à 1 600.

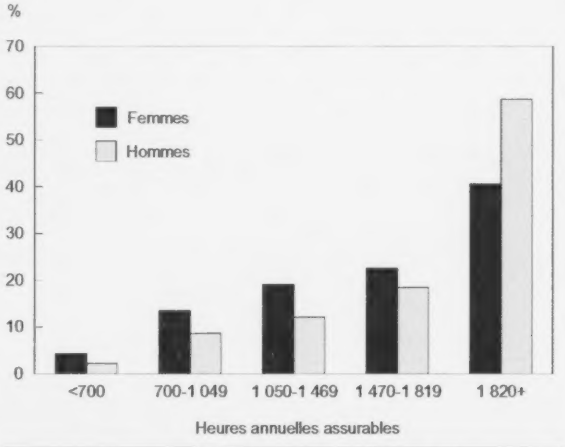


Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi

Les femmes ont moins d'heures d'emploi assurable que les hommes

Les femmes qui sont sur le marché du travail font moins d'heures, en moyenne, que les hommes. Cependant, dès que les femmes franchissent le seuil des 600 heures assurables, elles ont droit à la totalité des 50 semaines de prestations de maternité/parentales.

En 2002, près de 6 hommes sur 10 participant au programme de prestations parentales avaient accumulé 1 820 heures ou plus d'emploi assurable l'année précédant leur congé parental, soit l'équivalent de 35 heures ou plus par semaine. Par comparaison, 4 femmes sur 10 avaient fait le même nombre d'heures.

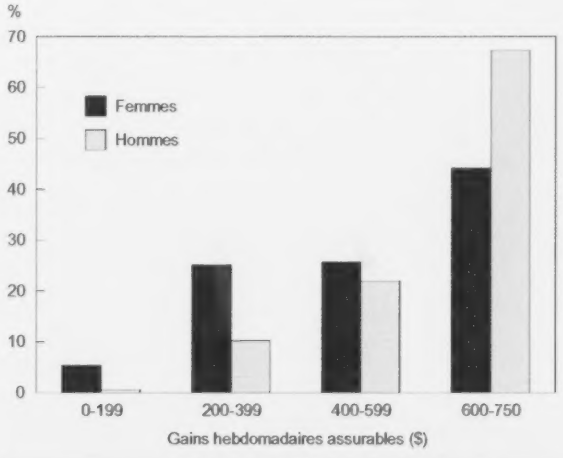


Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi

Les femmes ont des gains assurables moins élevés que les hommes

Les femmes ont moins de rémunération assurable hebdomadaire moyenne que les hommes. Rémunération moindre signifie prestations moindres, puisque les prestations équivalent à 55 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne, jusqu'à concurrence d'un maximum de 413 $ par semaine.

Trente pour cent des femmes touchant des prestations parentales avaient une rémunération assurable hebdomadaire moyenne inférieure à 400 $ pendant leur période d'admissibilité, comparativement à seulement 11 % des hommes. De même, pendant cette période, 67 % des hommes ont eu une rémunération assurable hebdomadaire moyenne de 600 $ ou plus, comparativement à seulement 44 % des femmes.



Source : Programme de statistiques sur l'assurance-emploi

Le total des prestations a plus que doublé

En 2002, pour les trois programmes de prestations d'a.-e. réunis (de maternité, parentales et d'adoption), 223 millions de dollars étaient versés par mois en prestations. Cela représentait une augmentation de 119 % par rapport aux 102 millions de dollars enregistrés deux ans plus tôt.

Les prestations de maternité sont celles qui ont le moins augmenté, soit de 13 %, alors qu'elles atteignaient 69 millions de dollars par mois. Les prestations parentales ont fait le plus grand bond, passant de 40 millions de dollars par mois en 2000 à 152 millions de dollars par mois en 2002, ce qui est près de quatre fois plus. Les prestations d'adoption ont fait à peu près la même chose, étant passées de 0,5 million de dollars à 2 millions de dollars.

En 2002, les prestations de maternité ne représentaient que 31 % du coût total des trois programmes, comparativement à 60 % en 2000. Par contre, les prestations parentales représentaient 68 % du total, comparativement à 39 % en 2000. Le programme de prestations d'adoption demeurait marginal, avec seulement 1 % des prestations totales.

L'augmentation de la proportion des prestations parentales et la diminution de celle des prestations de maternité se comprennent facilement. En 2000, les 15 semaines accordées pour les prestations de maternité représentaient 60 % du maximum de 25 semaines de prestations de maternité et parentales. En 2002, ces 15 semaines sont tombées à 30 % du maximum de 50 semaines pour les deux types de prestations réunis.

Le point sur la rémunération sous forme d'actions

Jacqueline Luffman

LES OPTIONS D'ACHAT D'ACTIONS ont souvent fait les manchettes durant l'alternance de forte expansion et de récession qu'a connue ces derniers temps le secteur de la technologie de pointe. Si les médias ont beaucoup parlé des fortunes gagnées et perdues, toutefois, ils n'ont fourni que peu de renseignements de base sur la nature des divers régimes ou sur les employeurs et les employés concernés. D'une part, les régimes comme ceux d'options d'achat d'actions permettent aux employés de participer aux risques et aux gains de l'entreprise, en espérant en tirer eux-mêmes des avantages financiers. D'autre part, les entreprises y voient une façon d'encourager les employés à faire plus d'efforts ainsi que d'attirer et de conserver des travailleurs très compétents.

La rémunération sous forme d'actions n'est pas un nouveau concept. Aux États-Unis, des dispositions législatives régissent les régimes d'actionnariat des employés depuis 1974 et d'autres pays ont adopté des dispositions fiscales et législatives similaires. Au Canada, les régimes d'actionnariat des employés ne sont pas enchâssés dans des lois fédérales particulières; toutefois, certaines situations sont visées par des dispositions législatives fiscales et plusieurs provinces offrent des subventions ou des allégements fiscaux (voir *Prescriptions fiscales et juridiques des régimes d'option d'achat d'actions*). Par conséquent, les expressions « régime d'actionnariat des employés (RAS) », « option d'achat d'actions », « régime d'actionnariat » et « rémunération sous forme d'actions » sont souvent utilisées indifféremment. En l'absence d'un ensemble homogène de dispositions législatives, les données sur l'ampleur et la profondeur de l'actionnariat des salariés ont été recueillies de façon fragmentée. En 2002, le *Globe and Mail* a rapporté qu'environ le tiers des 100 plus grandes entreprises au Canada offrent une forme de régime d'options d'achat d'actions à long terme. Cependant, ces régimes sont-ils offerts à tous les employés? Les entreprises plus petites offrent-elles aussi de tels régimes? Et quelle est la gamme des régimes offerts?

Le présent article décrit plusieurs types de régimes d'options d'achat d'actions offerts au Canada et examine la participation à ces régimes d'après les données de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (voir *Source de données et définitions*). Certaines statistiques en provenance des États-Unis y sont également présentées.

Régimes d'actionnariat

On trouve trois principaux types de régimes d'actionnariat au Canada. Ces derniers peuvent être des combinaisons de régimes d'actionnariat des employés et de régimes d'actions. Les mieux connus sont les options d'achat d'actions. Une option d'achat d'actions est une entente juridique conclue entre l'employé et l'employeur accordant à l'employé le droit d'acheter un nombre déterminé d'actions de l'entreprise à un prix fixe (le prix de levée de l'option ou prix d'exercice). Le titulaire d'une option n'a pas de droits à titre d'actionnaire, comme le droit de toucher des dividendes ou le droit de vote. Un contrat établit les termes, qui comprennent le nombre d'actions, le calendrier d'acquisition, le prix d'exercice et la date d'expiration[2]. Les dispositions réglementaires régissant l'établissement du prix d'exercice varient selon qu'il s'agit d'une société cotée en bourse (et donc assujettie aux exigences d'une bourse donnée) ou d'une société privée.

Prenons, par exemple, le cas d'un employé qui commence un nouvel emploi dans la société X. En plus de son salaire annuel, il reçoit une option d'achat d'actions lui accordant le droit d'acheter 1 000 actions de la société au prix d'exercice de 3 $ l'action. Les actions font l'objet de restrictions mais elles ne peuvent être acquises qu'après une période donnée — habituellement de trois à cinq ans. À la fin de cette période de

Jacqueline Luffman est actuellement en congé. Pour plus d'information sur le présent article on peut communiquer avec Sophie Lefebvre de la division de l'Analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail au (613) 951-5870 ou à perspective@statcan.ca.

Prescriptions fiscales et juridiques des régimes d'actionnariat

La levée de l'option et la vente des actions a certaines répercussions fiscales sur le participant au régime d'actionnariat. Essentiellement, lorsque la juste valeur marchande est supérieure au montant payé par l'employé, la différence est considérée comme un avantage relatif à l'emploi et donc imposée à titre de rémunération. Selon les nouvelles règles adoptées en 2000, les employés peuvent reporter l'impôt sur leurs options d'achat d'actions cotées en bourse. Ainsi, les employés qui exercent leur option peuvent reporter leur impôt sur les gains en capital. Au moment de la vente de leurs actions, ils peuvent demander la déduction de 50 % pour réduire le montant de ces actions à inclure dans le calcul de leur revenu. Dans le cas d'une rémunération sous forme d'actions (p. ex., un régime d'actions), les employés achètent des actions directement de la société ou du propriétaire. Lorsqu'il achète les actions, l'employé paie la juste valeur marchande à la date de l'achat. L'Agence des douanes et du revenu du Canada utilise ce montant pour calculer les futurs gains en capital.

De façon générale, les régimes canadiens ne sont pas enchâssés dans une loi mais établis conformément aux lois fiscales ou provinciales. Six provinces ont adopté des mesures législatives régissant l'actionnariat des employés. En Colombie-Britannique et en Saskatchewan, les employés reçoivent un crédit d'impôt de 20 % sur le montant investi dans un RAS enregistré. En Colombie-Britannique, les premières mesures législatives régissant l'actionnariat des salariés ont été adoptées en 1989 (en vertu de l'Employee Investment Act). Les entreprises admissibles qui souhaitent enregistrer un RAS ne peuvent compter plus de 150 employés et doivent verser au moins 25 % de leur salaire à des résidents de la province. Les mesures législatives en vigueur en Nouvelle-Écosse et en Ontario offrent aux employés un crédit d'impôt de 20 % sur le coût des actions achetées dans le cadre d'un RAS. De même, le Manitoba offre un crédit d'impôt provincial de 700 $. Le Québec a créé le Régime d'épargne-actions du Québec dans les années 70. Il offre aux employés une déduction allant de 125 % à 175 % des fonds investis dans un RAS, jusqu'à concurrence de 30 % de leur revenu net.

Un débat s'est amorcé au Canada et aux États-Unis sur les normes comptables applicables aux régimes d'options d'achat d'actions. Contrairement aux autres formes d'avantages hors salaire et autres types de régimes d'actions, la valeur des options d'achat d'actions n'est pas connue. Conformément aux règles comptables en vigueur au Canada, tant et aussi longtemps que le nombre et le prix de levée des options sont fixés d'avance, le coût pour l'employeur n'est pas considéré comme une dépense. Ce traitement comptable suscite de vives controverses. D'une part, certains soutiennent que les options devraient être comptabilisées à titre de passif puisque les options d'achat d'actions font partie de la rémunération et que la rémunération est une dépense. D'autre part, de nombreux cadres de direction affirment qu'il est difficile d'évaluer les options comme il convient et que les faire passer en charges aurait pour effet de détourner les employeurs de les utiliser.

Établissement d'un régime d'actionnariat

Avant d'établir un régime de rémunération sous forme d'actions, l'employeur doit considérer le type d'actions, le pourcentage de participation correspondant aux actions offertes, la source des actions (trésorerie ou groupe d'actionnaires)[1], les exigences en matière d'admissibilité de l'employé, les modalités d'allocation, les calendriers d'acquisition, les dispositions de rachat, les modalités d'acquisition des actions et le financement. Un certain nombre d'organisations et de professionnels discuteront avec les représentants de l'entreprise des avantages et des inconvénients de chaque option. Dans son ensemble, le processus, de la conception du régime à sa mise en œuvre, peut prendre de trois à six mois (Phillips, 2001).

dévolution, le prix de l'action a augmenté, s'établissant à 6 $. L'employé peut alors choisir d'exercer son option et acheter des actions, qu'il peut soit détenir, soit vendre immédiatement sur le marché libre. Certaines entreprises peuvent imposer une période de détention obligatoire. La levée et la vente des options entraînent des conséquences fiscales.

Les régimes d'actions comprennent le transfert légal de la propriété des actions. L'employé doit payer pour l'action et d'autres droits peuvent y être rattachés ou non. Le risque éventuel associé à l'investissement dans l'entreprise a pour effet de « niveler le terrain » entre les propriétaires initiaux et les employés propriétaires. Certains observateurs notent que les régimes d'actions donnent de meilleurs résultats que les autres formes de rémunération sous forme d'actions puisque les employés qui ont investi de l'argent dans l'entreprise sont plus susceptibles de se sentir davantage engagés (Phillips, 2001).

Les actions fictives sont assorties de droits équivalents à ceux des actions réelles mais n'entraînent pas de transfert légal de propriété. L'employé ne détient pas la propriété légale d'un actif quelconque de l'entreprise. Les propriétaires ont recours aux actions fictives généralement lorsqu'ils souhaitent éviter de céder une part de propriété effective aux employés et ne veulent pas accorder à ces derniers le droit de vote.

Les régimes d'actionnariat peuvent être complexes

En l'absence de dispositions législatives fédérales précises, les entreprises sont libres de mettre au point divers types de régimes. Habituellement, le choix

dépend de la culture de l'entreprise et la structure de la propriété. Par exemple, une entreprise privée qui ne peut émettre des actions mais qui souhaite établir une certaine culture de propriété peut choisir un régime d'actions fictives comme étant l'option la plus pratique. Les employeurs peuvent donner aux employés des actions dans l'entreprise selon différentes modalités — par exemple, aux cadres supérieurs seulement ou à tous les employés. De plus en plus, les entreprises offrent leurs régimes d'options d'achat d'actions à des employés qui ne sont pas des gestionnaires, y compris aux employés salariés et aux employés à salaire horaire non syndiqués (Brown, 2002)[3]. Un employeur peut aussi établir différents régimes d'options d'achat d'actions, assortis de différents calendriers d'acquisition, nombre d'actions et spécifications et prix d'exercice. Dans le cas de tout régime d'actionnariat, l'entreprise peut préciser les exigences en matière d'admissibilité comme la durée minimale d'occupation d'un emploi particulier, le nombre d'actions allouées à un employé (ce nombre augmentant avec l'ancienneté, par exemple) et les dispositions de rachat.

Avantage social et outil de recrutement

On a souvent recours à la rémunération sous forme d'actions pour recruter, maintenir en poste et motiver les employés dans un marché du travail concurrentiel. À mesure que les entreprises canadiennes se tournent davantage vers le bassin de travailleurs international, ce type de rémunération est considéré comme un incitatif attrayant. Au lieu de toucher simplement un salaire, les travailleurs ont la possibilité de bénéficier

Source de données et définitions

L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés** (EMTE) comprend un volet employeurs portant sur l'adoption de technologies, le changement organisationnel, la formation et d'autres pratiques liées aux ressources humaines, les stratégies commerciales et le roulement du personnel; et un volet employés portant sur les salaires, les heures de travail, le type d'emploi, le capital humain, d'autres caractéristiques, l'utilisation des technologies et la formation. L'EMTE a été menée pour la première fois à l'été et à l'automne de 1999. Environ 6 300 employeurs et 24 600 employés ont répondu à l'enquête. On assurera un suivi auprès des employeurs pendant au moins quatre ans et auprès des employés pendant deux ans.

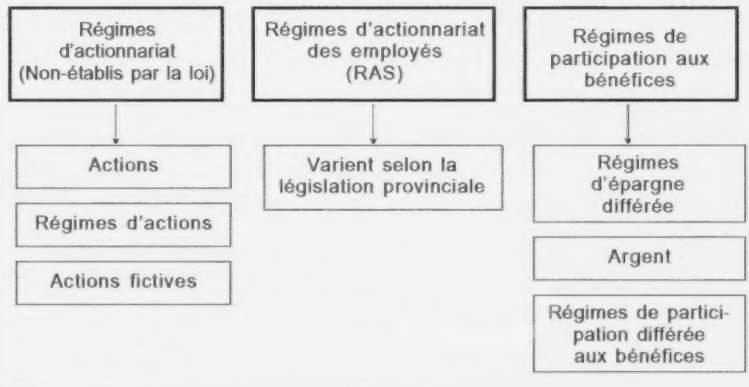
L'EMTE exclue les milieux de travail qui font la culture agricole et l'élevage d'animaux; la pêche, la chasse et le piégeage; les ménages privés; et l'administration publique. Aux fins de comparabilité avec les recherches internationales sur les options d'achat d'actions, on a aussi exclu les branches de l'enseignement et des soins de santé, puisque la vaste majorité de ces services relèvent du secteur public. (Bien qu'un petit pourcentage d'emplois dans les services de santé et l'enseignement se trouvent dans le secteur privé, en raison des limites de l'enquête, la branche entière a dû être exclue.) De même, une petite partie du secteur public peut être incluse dans d'autres branches (comme les services publics et les communications).

Étant donné qu'il existe différentes définitions des régimes d'actionnariat, on a utilisé presque exclusivement la composante employés de l'EMTE. Dans le cadre de l'enquête sur les milieux de travail, on a toutefois demandé aux employeurs s'ils offraient différents types de régimes de rémunération sous forme d'actions (voir *Régimes de rémunération sous forme d'actions offerts par les employeurs canadiens*).

Les participants aux régimes d'actionnariat sont des employés qui ont déclaré participer à un régime d'actionnariat offert par l'employeur.

Il n'existe pas de définition normalisée des expressions options d'achat d'actions, régime d'actionnariat ou régime d'actionnariat des employés, principalement parce que ces questions ne font pas l'objet de dispositions législatives fédérales particulières. **La rémunération sous forme d'actions** s'entend de tous les types d'avantages hors salaire assimilables au capital-actions, y compris l'achat d'actions, l'actionnariat des salariés et les régimes de participation aux bénéfices (voir le graphique). De façon générale, les régimes de rémunération sous forme d'actions sont soit établis par la loi, soit non établis par la loi. Les régimes établis par la loi sont les régimes d'actionnariat des employés qui satisfont à des dispositions législatives *provinciales* précises, ce qui permet à l'employeur et à l'employé d'obtenir des crédits d'impôt. Actuellement, pareilles dispositions législatives sont en vigueur dans six provinces. Les régimes qui ne sont pas établis par la loi, comme les régimes d'options d'achat d'actions, tirent parti des lois fiscales en vigueur et ne sont pas tenus de satisfaire aux dispositions d'une loi fédérale ou provinciale donnée. Le présent article porte tout d'abord sur les régimes d'actionnariat.

Types de rémunérations sous forme d'actions



financièrement de l'augmentation de la valeur de l'entreprise. On peut aussi avoir recours à la rémunération sous forme d'actions pour récompenser un bon rendement et pour promouvoir la fierté et la loyauté envers l'entreprise. Dans une enquête menée auprès de quelque 300 entreprises, le Conference Board of Canada a constaté que 72 % ont déclaré le recrutement et le maintien en poste de leurs meilleurs employés comme principale raison d'être des options d'achat d'actions. En outre, environ 40 % des entreprises avaient recours à un régime d'options d'achat d'actions pour promouvoir un sentiment de propriété.

La plupart des études canadiennes sur la rémunération sous forme d'actions soulignent les avantages qui découlent de l'actionnariat des salariés, particulièrement si le régime s'inscrit dans la structure d'entreprise et s'il est conforme au style de gestion de l'employeur (Phillips, 2001; Beatty et Schachter, 2002). Dans certains cas, la valeur financière de la rémunération sous forme d'actions peut avoir une influence moindre sur l'attitude des travailleurs que leur perception de l'actionnariat des salariés. De récentes études de cas sur des entreprises offrant des régimes d'actionnariat révèlent qu'en cas de crise financière, ces régimes peuvent jouer un rôle clé dans la survie de l'entreprise, son retour à la rentabilité et sa croissance soutenue (Beatty et Schachter, 2002).

D'autres spécialistes sectoriels notent le risque plus élevé des options d'achat d'actions du fait qu'une partie du salaire stable est transformée en paiements qui dépendent des bénéfices. Comme le régime est géré par l'employé lui-même, l'investissement pourrait présenter un risque considérable. Dans le sillage des scandales comptables et de la baisse du cours du marché, de nombreux planificateurs financiers soulignent le risque de pertes résultant de renseignements insuffisants en matière de planification financière et de portefeuilles de placements non diversifiés. Dans une enquête menée auprès des entreprises de haute technologie, la moitié ont reconnu que de nombreux employés ne comprennent pas comment fonctionnent leurs régimes d'options d'achat d'actions (Bloom, 2001). Certaines entreprises aux États-Unis déclarent maintenant donner plus de formation à leurs employés sur l'effet éventuel de la propriété d'actions de l'entreprise, et plusieurs projets de loi sur la fourniture de conseils professionnels en matière de placements aux fins de la planification de la retraite sont maintenant à l'étude au Congrès des États-Unis (Leder, 2002)[4].

Participants aux régimes d'actionnariat

Selon les résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés de 1999, environ 816 000 ou 10 % des employés adhéraient à un régime d'actionnariat. De ce nombre, 81 % travaillaient pour un employeur qui contribuait à l'achat des actions ou offrait un rabais sur les achats. À l'instar des employés bénéficiant d'autres avantages hors salaire (comme les régimes de pension, l'assurance-vie ou l'assurance-soins dentaires), les participants étaient généralement d'âge moyen ou plus âgés, travaillaient à temps plein et occupaient un poste permanent. En outre, ils étaient plus susceptibles d'avoir un diplôme universitaire, de gagner 20 $ l'heure ou plus et de travailler dans de plus vastes milieux de travail (tableau 1).

Milieux de travail des participants aux régimes d'actionnariat

On trouve des régimes d'actionnariat dans toutes les industries, régions et tailles d'entreprises du secteur privé. Toutefois, on croit que les entreprises de certaines branches y ont recours agressivement à des fins de recrutement. Selon un rapport récent, les branches de la technologie de pointe, des produits chimiques, des produits pharmaceutiques et des télécommunications sont les plus portés à opter pour un régime d'actionnariat (Hynes et Lendvay-Zwickl, 2001). D'ailleurs, plus du tiers des employés de l'informatique et des télécommunications (TI) adhéraient à un régime d'actionnariat en 1999 (graphique A)[5]. Toutefois, ces régimes n'étaient pas offerts seulement dans le secteur de la technologie de pointe. Environ le quart des employés de la foresterie, de l'exploitation minière, de pétrole et de gaz étaient également susceptibles de participer à de tels régimes en 1999. Certaines entreprises du secteur primaire ont lancé des régimes d'actionnariat des employés au moment d'une crise financière (Beatty et Schachter, 2002). On a aussi constaté une forte incidence de ces régimes dans les branches de l'information et de la culture (17 %) et la plus faible incidence a été observée dans la construction (3 %).

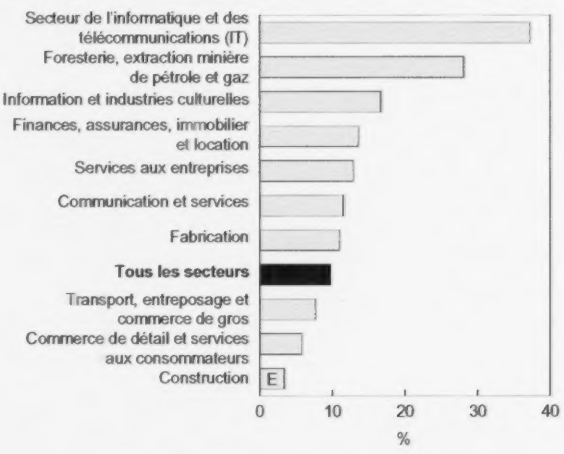
On constate certaines variations régionales; l'Alberta (13 %) et l'Ontario (11 %) affichaient les taux de participation aux régimes d'actionnariat les plus élevés, tandis que le Québec et le Manitoba affichaient le taux le plus faible (7 %) (tableau 1).

Tableau 1 : Caractéristiques des participants aux régimes d'actionnariat

	Bénéficient d'un régime d'actionnariat*	L'employeur contribuait ou offrait un rabais
	%	
Canada	9,7	81,0
Atlantique	7,6	93,6
Québec	6,4	72,7
Ontario	11,4	81,5
Manitoba	6,6[E]	77,9
Saskatchewan	7,8[E]	75,4
Alberta	13,1	81,4
Colombie-Britannique	9,7	85,9
Taille de l'établissement		
1 à 19 employés	5,0	79,6
20 à 99 employés	8,4	80,2
100 à 499 employés	13,2	79,5
500 employés ou plus	19,6	84,4
Sexe		
Hommes	10,0	80,4
Femmes	9,3	81,8
Âge		
Moins de 25 ans	3,2[E]	94,7
25 à 44 ans	10,8	80,5
45 ans et plus	10,1	80,3
Salaires horaires		
Moins de 12 00 $	3,2[E]	87,4[E]
12 00 $ à 19 99 $	8,7	74,1
20 00 $ et plus	17,7	83,6
Statut syndical		
Membre	8,2	71,1
Non-membre	10,0	83,0
Scolarité		
Moins que des études secondaires	3,4	75,9
DiplÛme diÊtudes secondaires	8,2	84,2
Études post-secondaires partielles ou certificat	9,7	80,5
Diplôme universitaire	17,5	80,5
Horaire de travail		
Temps plein	10,8	81,1
Temps partiel	2,1[E]	79,8
Durée de l'emploi		
Moins d'un an	7,8	88,3
1 à 5 ans	9,5	82,9
6 à 10 ans	9,6	82,2
Plus de 10 ans	11,0	71,5
Statut d'emploi		
Permanent	10,4	81,5
Temporaire	1,7[E]	50,6[E]

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999
** Employés du secteur privé seulement.*

Graphique A : Proportion des employés bénéficiant d'un régime d'actionnariat selon la branche d'activité.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

En 1999, les plus gros employeurs étaient plus susceptibles de déclarer offrir différents programmes de rémunération. Même si les deux tiers des employés du secteur privé travaillaient dans des milieux comptant moins de 100 employés, ces milieux de travail étaient moins susceptibles de comprendre des participants à des régimes d'actionnariat que ceux comptant de 100 à 499 employés (13 %) ou 500 employés et plus (20 %).

La plupart des participants touchaient des salaires horaires plus élevés

Le salaire horaire médian des participants à un régime d'actionnariat était de 22 $, soit environ 7 $ de plus que celui des employés ne participant pas à un tel régime. Dans l'ensemble, plus les salaires et les traitements étaient élevés, plus les employés étaient susceptibles de participer. Ceux qui gagnaient 20 $ ou plus l'heure étaient plus de cinq fois plus susceptibles de participer à un tel régime que ceux qui gagnaient moins de 12 $ l'heure. Plus de la moitié des participants à un régime d'actionnariat gagnaient 20 $ ou plus l'heure, comparativement à 30 % de tous les employés du secteur privé.

Options d'achat d'actions : situation aux États-Unis

Un nombre croissant d'entreprises aux États-Unis offrent à leurs employés des options d'achat d'actions — la nouvelle monnaie de rémunération des employés (Parker et Gore, 2001). Alors qu'au Canada « l'actionnariat des salariés » est une expression générique qui s'applique aux options d'achat d'actions et à d'autres régimes d'actions, aux États-Unis, l'ESOP (Employee Share Ownership Plan ou régime d'actionnariat des employés) a un sens juridique bien particulier. Initialement conçu pour promouvoir l'investissement dans les valeurs mobilières de la société, l'ESOP est essentiellement un régime de primes d'actionnariat, mais avec deux différences importantes. En premier lieu, l'investissement doit être fait principalement dans les valeurs mobilières de l'employeur qui parraine le régime ou d'une société affiliée. En deuxième lieu, une aide financière peut être consentie à l'employé — c'est-à-dire que l'argent de l'emprunt peut être utilisé pour acheter des actions de l'employeur. Au fil du temps, le prêt est remboursé au moyen des cotisations de l'employeur au régime, déductibles d'impôt, et, souvent, de dividendes versés à l'égard des actions. Au fur et à mesure que le prêt est remboursé, les actions sont portées au compte de l'employé. Les participants à un ESOP ont généralement les mêmes droits, comme celui de recevoir des dividendes, que les autres actionnaires.

Il existe deux sortes d'options d'achat d'actions aux États-Unis. Les options d'achat d'actions incitatives permettent aux employés de ne pas verser d'impôt au moment de la levée des options et de payer seulement l'impôt sur les gains en capital sur l'ensemble des actions. Les entreprises qui émettent des options d'achat d'actions incitatives ne peuvent déduire l'écart entre le prix d'octroi et le prix de levée de leurs bénéfices. Les employés qui exercent des options d'achat d'actions non admissibles doivent payer l'impôt sur la différence entre le prix d'octroi et le prix de levée, que l'employé vende ou ne vende pas les actions. Les entreprises, toutefois, peuvent déduire la différence de leurs recettes à titre de dépense de rémunération.

Selon le National Center for Employee Ownership (NCEO), des options d'achat d'actions ont été octroyées à jusqu'à 10 millions d'employés américains en 2000, soit une hausse par rapport à un million d'employés en 1992. Environ huit millions d'employés ont participé aux ESOP établis par la loi (une hausse par rapport à 3 millions en 1980). Toutefois, les chiffres fondés sur des données d'enquête sur l'octroi d'options d'achat d'actions sont beaucoup plus faibles. En 1994, selon les données sur les options d'achat d'actions recueillies par le Bureau of Labor Statistics, ces options étaient octroyées à moins de 0,5 % des employés du secteur privé. En 1999, ce chiffre était passé à 1,7 % (soit 1,5 million d'employés)[6] (tableau). Selon le NCEO, les employés ayant des options d'achat d'actions travaillent surtout pour des entreprises cotées en bourse et de gros employeurs (entreprises comptant plus de 100 employés). Les employés qui ont accès à des régimes d'actions occupent généralement un emploi professionnel ou de gestion, ne sont pas syndiqués et ont un revenu plus élevé.

Taux d'incidence des options d'achat d'actions aux États-Unis

Type de rémunération (établissements privés)	%
Régimes d'actionnariat	2,4
Autres programmes de rémunération*	6,7
Établissements offrant un régime d'actionnariat	
100 employés ou moins	2,1
Plus de 100 employés	10,1
Caractéristiques de l'employé (secteur privé)	
A reçu des options d'achat d'actions	1,7
Après la date d'embauche**	1,6
Cadre	4,6
Autre employé	1,6
Salaire	
Moins de 35 000 $	0,7
35 000 $ à 49 999 $	1,5
50 000 $ à 74 999 $	4,2
75 000 $ et plus	12,9
Taille de l'établissement	
100 employés ou moins	0,9
Plus de 100 employés	2,5
Caractéristiques des options octroyées après la date d'embauche	
Performance individuelle	14,4
Salaire ou niveau salarial	52,4
Type de profession	7,9
Autre†	25,3
Nombre moyen d'années nécessaires à l'acquisition totale	3,0
Nombre moyen d'années avant l'expiration des actions	8,9
Moyenne des parts accordées	2 931
Moyenne des parts accordées aux cadres	15 533
Moyenne des parts accordées aux autres employés	1 967

Source : Bureau of Labor Statistics, 1999

* *D'autres programmes comprennent les régimes d'actionnariat, les actions fictives, les régimes de primes d'actionnariat et les régimes d'actionnariat des employés.*

** *Les options octroyées après la date d'embauche sont accordées pendant la durée normale d'occupation de l'emploi de l'employé mais après l'étape initiale d'embauchage (ou de signature du contrat).*

† *Pour se qualifier pour offrir des options d'achat d'actions, un établissement doit offrir une option à au moins un employé qui n'était pas propriétaire en 1999.*

Près du tiers des professionnels de l'informatique participaient à un régime d'actionnariat

Étant donné la forte demande de programmeurs et d'analystes à la fin des années 90, de nombreux employeurs dans le secteur de la technologie de pointe ont cherché à attirer des travailleurs en offrant une rémunération sous forme d'actions. Il n'est donc pas étonnant de constater que 32 % des titulaires de ces emplois professionnels ont déclaré participer à un régime d'actionnariat en 1999 — soit plus du triple du taux pour tous les employés.

Les emplois professionnels dans le domaine des sciences naturelles et appliquées avaient le même taux de participation que les programmeurs (tableau 2). Ces employés comprenaient des ingénieurs, des scientifiques, des chimistes, des architectes et des mathématiciens. Bon nombre de ces emplois se trouvaient dans des entreprises de recherche spécialisée où les actions pouvaient constituer un élément clé du recrutement.

Comme il fallait s'y attendre, l'employeur contribuait plus souvent au régime d'actionnariat des employés ou lui accordait un rabais sur l'achat d'actions dans le cas des emplois professionnels (83 %) et le moins souvent dans le cas des emplois dans les ventes, les services et la commercialisation (68 %). Le taux élevé de participation aux régimes d'actionnariat dans

Tableau 2 : Participants à un régime d'actionnariat privilégié selon la profession

	Bénéficient d'un régime d'actionnariat	L'employeur participait ou offrait un rabais
	%	
Toutes les professions	**9,7**	**81,0**
Gestion	14,1	81,7
Cadres supérieurs	13,8	74,8
Professionnel	20,5	83,4
Sciences naturelles et appliquées	32,0	75,2
Programmeurs et analystes	31,7	81,8
Personnel technique/de métier	8,3	80,0
Ventes, services ou commercialisation	3,5	68,2
Personnel de bureau/administratif	8,5	81,7
Travailleurs de la production	4,3	83,8

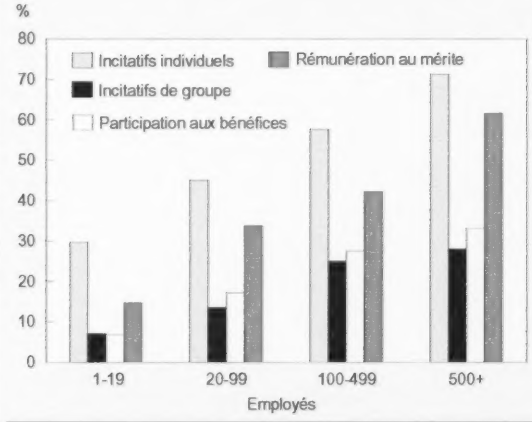
Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

Régimes de rémunération sous forme d'actions offerts par les employeurs canadiens

Une enquête menée en 2002 par World at Work auprès de quelque 529 entreprises canadiennes a révélé que plus de la moitié des sociétés qui offraient des options d'achat d'actions étaient cotées en bourse et que la plupart se trouvaient dans la fabrication et la haute technologie. Malgré les nombreux avantages qui découlent d'un régime de rémunération sous forme d'actions, ces régimes ne règlent peut-être pas tous les problèmes de recrutement et de fidélisation des employés. Par exemple, si le cours des actions d'une entreprise baisse, les options peuvent perdre toute leur valeur; en pareil cas, le rendement des employés ne s'améliorera peut-être pas. En outre, les actions réservées aux régimes d'achat d'actions pourraient faire baisser le montant du bénéfice par action de l'entreprise au moment où elles sont levées.

Le volet sur les employeurs de l'EMTE comprenait des questions sur l'utilisation de quatre grandes catégories de régimes de rémunération. La plupart incluent divers mécanismes de rémunération sous forme d'actions. Les pratiques incitatives (y compris les primes, la rémunération à la pièce, les commissions, les options d'achat d'actions et les régimes d'actionnariat) étaient les plus populaires et juste au-dessous du tiers des entreprises privées au Canada ont déclaré les offrir. En outre, environ 17 % de ces entreprises offraient une rémunération au mérite ou en fonction des aptitudes. Les régimes de participation aux bénéfices (8 %) et le régime d'intéressement en fonction du rendement (8 %) étaient moins populaires[r]. Alors que près de 90 % des entreprises du secteur privé comptaient moins de 20 employés, ces milieux de travail étaient moins susceptibles que les entreprises de taille moyenne et les grandes entreprises d'offrir tous les types de régimes, mais cela variait d'une branche à l'autre (graphique).

L'utilisation de différents types de mécanismes de rémunération augmente avec la taille de l'entreprise.



Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

les emplois professionnels coïncide avec les niveaux de scolarité élevés des participants à ces régimes. En 1999, 15 % des employés du secteur privé avaient un diplôme universitaire, comparativement à 28 % des participants à un régime d'actionnariat.

L'adhésion syndicale avait peu d'effet

En 1999, environ 8 % des employés syndiqués (ou visés par une convention collective) et 10 % des employés non syndiqués participaient à un régime d'actionnariat. Les employés syndiqués étaient plus susceptibles de travailler dans la branche de la fabrication (41 %). La plupart des employés non syndiqués travaillaient dans la branche de la fabrication (22 %), le commerce de détail (20 %), et les services aux entreprises (17 %). Selon certaines recherches, les régimes d'actionnariat des employés et autres régimes d'actions favorisent la collaboration entre les syndicats et la direction. Plusieurs études de cas ont révélé qu'ils aident à mieux aligner les objectifs de la direction et ceux des employés et à motiver les travailleurs davantage (Beatty et Schachter, 2002).

Résumé

Dans le secteur privé, près d'un employé sur dix participait à un régime d'actionnariat en 1999. Les régimes de rémunération sous forme d'actions sont extrêmement variés, tout comme leurs coûts et les avantages financiers qui en découlent. Les recherches dans ce domaine sont d'autant plus difficiles qu'il n'existe pas de définition claire de ce en quoi consiste un régime d'actionnariat ou un autre régime de rémunération sous forme d'actions.

Les régimes d'actionnariat ne sont pas obligatoires, mais ils constituent un avantage que les employés doivent gérer eux-mêmes. Par conséquent, le risque qui y est associé, notamment dans le cas d'un régime d'options d'achat d'actions, peut être élevé. Les employés peuvent soit gagner, soit perdre une source de revenu. Il appartient aux employés de décider de lever une option d'achat d'actions ainsi que du moment de le faire, puis de vendre les actions sur le marché libre.

En 1999, la participation aux régimes d'actionnariat était surtout concentrée chez les employés aux revenus plus élevés et dans certains emplois professionnels, tels les programmeurs en informatiques et les analystes et dans les professions du domaine des sciences naturelles et appliquées, de même que dans certaines branches telles celle de l'informatique et des télécommunications et celle de la foresterie, de l'extraction minière, de pétrole et de gaz. En outre, les participants à ces régimes avaient tendance à travailler dans des milieux de travail plus grands (particulièrement ceux comptant 500 employés ou plus).

Même si les régimes d'actionnariat sont un phénomène encore relativement peu répandu, la situation pourrait changer à la suite de modifications apportées aux mesures législatives, pratiques comptables ou mesures fiscales du gouvernement. L'année 1999 a été marquée par une forte croissance de l'emploi et du marché boursier; dernièrement, toutefois, les régimes d'actionnariat sont peut-être moins attrayants, particulièrement étant donné que le cours des actions continue de baisser.

Perspective

Notes

1 Les actions acquises à partir de la trésorerie appartiennent à l'entreprise. Les actions qui appartiennent aux propriétaires actuels et qui peuvent être vendues directement aux employés sont des actions acquises à partir du groupe d'actionnaires.

2 Le calendrier d'acquisition comprend la période de dévolution à laquelle est assujetti le titulaire d'une option d'achat d'actions avant de pouvoir exercer son option. Le « prix d'exercice » ou de « levée de l'option » s'entend du prix auquel les actions peuvent être achetées.

3 Vingt-cinq pour cent des entreprises ayant fait l'objet d'une enquête (529) en 2001 ont déclaré offrir des options d'achat d'actions à des employés autres que les gestionnaires, à salaire horaire et non syndiqués, 49 % à des employés salariés autres que les gestionnaires et 80 % à des employés salariés de la catégorie de la gestion.

4 Il s'agit, par exemple, du projet de loi HR 2269, *The Retirement Security Advice Act of 2001*.

5 La branche de l'informatique et des télécommunications (IT) est un sous-secteur du secteur de la technologie de l'information et des télécommunications (TIC). Le secteur IT peut être considéré comme un sous-secteur ou une composante essentielle du secteur des TIC selon les 12 catégories à quatre chiffres du SCIAN (Bowlby et Langlois, 2002).

6 Il s'agit seulement des établissements qui ont répondu oui à la question « L'établissement a-t-il octroyé des options d'achat d'actions à au moins un employé, autre qu'un propriétaire, durant 1999? » Des options d'achat d'actions ont peut-être été octroyées à

des employés à un autre moment qu'en 1999; il n'est pas tenu compte de ces employés dans l'incidence d'octroi d'options d'achat d'actions (Crimmel et Schildkraut, 2001).

7 Les régimes de participation aux bénéfices sont des régimes de rémunération en vertu desquels les employés reçoivent des paiements en plus de leur salaire de base. Ces versements de primes sont déterminés selon le niveau des bénéfices de la société. Les régimes de partage des gains de productivité s'entendent des primes consenties pour le rendement de groupes, les récompenses par petits groupes, les régimes d'actionnariat des salariés et les options d'achat d'actions.

■ Documents consultés

BEATTY, C. A. et H. SCHACHTER. « Employee ownership: The new source of competitive advantage », Etobicoke, Ontario, John Wiley & Sons, 2002.

BLOOM, L. « Stock options in the high tech sector: Long or short-term incentives? » *Benefits and Pensions Monitor*, octobre 2001, p. 64 à 65.

BOWLBY, G. et S. LANGLOIS. « Prospérité et débâcle de la technologie de pointe », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 3, n° 4, numéro en ligne d'avril 2002.

BROWN, D. « Stock options: End of a trend? » *Canadian HR Reporter*, 9 septembre 2002, p. 1 à 12.

CRIMMEL, B. L. et J. L. SCHILDKRAUT. « Stock option plans surveyed by NCS », *Compensation and Working Conditions* 6, n° 1, printemps 2001, p. 3 à 22.

HYNES, D. et J. LENDVAY-ZWICKL. « Assessing the options: Stock option plans in Canada », Conference Board of Canada, mémoire des membres 310-01, 2001.

LEDER, G. « Stock plan education protects against surprises », *Workspan* 45, n° 10, octobre 2002.

PARKER, O. et D. GORE. « Money talks », *Benefits Canada* 25, n° 1, janvier 2001, p. 37 à 39.

PHILLIPS, P. « Employee share ownership plans: How to design and implement an ESOP in Canada », Etobicoke, John Wiley & Sons, Ontario, 2001.